

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. Een affectieve relatie tussen werkgever en werknemer brengt in de regel afwezigheid van een gezagsverhouding met zich. Verzoek om vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon afgewezen.

Feiten

A is op 12 oktober 2015 bij werkgever X (hierna: X) in dienst getreden in de functie van beveiligers. Enige tijd voordat zij bij X in dienst is getreden, heeft zij een affectieve relatie met X gekregen. Vanaf 2016 voerde werkneemster in opdracht van X beveiligingsdiensten uit bij diverse opdrachtgevers. Op 21 januari 2017 is de affectieve relatie tussen partijen geëindigd. Vervolgens is A te kennen gegeven dat zij in de toekomst niet meer ingeroosterd zou worden. A kan zich niet verenigen met het ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter thans de opzegging te vernietigen. Daarnaast verzoekt zij doorbetaling van het loon, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente. X beroept zich op zijn beurt op de stelling dat tussen partijen nimmer een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, omdat hij geen werknemers in dienst heeft en voor het uitvoeren van beveiligingsdiensten gebruik maakt van een payroll-/uitzendonderneming.

Oordeel

Kwalificatie van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter stelt voorop dat gesteld noch gebleken is dat partijen zich schriftelijk hebben verbonden dan wel mondelinge afspraken hebben gemaakt waaruit volgt dat zij een arbeidsovereenkomst hebben willen sluiten. Bij de beantwoording van de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, moet worden getoetst of voldaan is aan de criteria die gelden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst als vervat in artikel 7:610 lid 1 BW. Er dient sprake te zijn van arbeid, tegen loon, gedurende zekere tijd, op basis van een gezagsverhouding. In dit verband oordeelt de kantonrechter als volgt.

Gezagsverhouding

Binnen de context van een affectieve relatie, die zich in het onderhavige geval ook nog eens uitte in het voeren van een gezamenlijke huishouding, zal in de regel geen sprake zijn van een gezagsverhouding. In dit verband kunnen slechts bijzondere omstandigheden leiden tot een andersluidend oordeel. Deze zijn naar het oordeel van de kantonrechter echter niet gesteld en

niet gebleken.

Loon

Ten aanzien van het loon heeft naar het oordeel van de kantonrechter te gelden dat niet is komen vast te staan dat A daarop aanspraak heeft gemaakt. X heeft nimmer salaris aan A betaald, terwijl zij ook geen loonvordering tegen het uitblijven daarvan heeft ingesteld. Eveneens is van betekenis dat het uitblijven van loon kennelijk voor A geen aanleiding is geweest haar (beweerdelijke) werkzaamheden te staken. Gelet hierop kan niet worden geoordeeld dat A heeft gehandeld als werknemster die onbetwist wel in dienstbetrekking werkzaam zou zijn. Een dergelijke werknemer zou immers een loonvordering hebben ingesteld dan wel de werkzaamheden hebben gestaakt totdat betaling van het loon zou worden hervat. Voorts acht de kantonrechter van belang dat A bij X heeft gewoond en dat hij degene was die de kosten voor dagelijkse boodschappen voor zijn rekening nam, middels terbeschikkingstelling van zijn bankpas aan A. Anders dan A, beschouwt de kantonrechter deze betalingen niet als loon in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW, daar zij niet waren gerelateerd aan het aantal (beweerdelijk) gewerkte uren. De conclusie luidt dat niet kan worden aangenomen dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon is derhalve niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-07-2017

Zaaknummer: 5822589 \ HA VERZ 17-59 \ 474 \ 31810